

## **Work engagement pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja: Bagaimana peranan *safety climate* dan kontrak psikologis?**

Ella Dwi Sartika<sup>1</sup>, Diah Sofiah<sup>2\*</sup>, Yanto Prasetyo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*E-mail: [diahsofiah@untag-sby.ac.id](mailto:diahsofiah@untag-sby.ac.id)

**Published:  
1 Februari  
2024**

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between safety climate and psychological contract with work engagement among members of the Civil Service Police Unit in Gresik Regency. The design of this study used correlational quantitative with a number of 94 members of the Daily Freelancers of the Civil Service Police Unit, Gresik Regency. The data collection method was carried out through distributing questionnaires using a Likert scale. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 25.0 for Windows. The results obtained simultaneously show a coefficient value of 98.302 with significance = 0.000 < 0.01, which means that there is a positive relationship between safety climate and psychological contract with work engagement. This shows that the higher the safety climate and the psychological contract on members, the higher the work engagement. The effective contribution to the safety climate is 27.5% and the psychological contract is 40.9%, while 31.6% work engagement is influenced by other predictors.*

**Keywords:** Psychological Contract, Safety Climate, Work Engagement

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara safety climate dan kontrak psikologis dengan work engagement pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional dengan sejumlah 94 anggota Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows. Adapun hasil yang diperoleh secara simultan menunjukkan nilai koefisien 98,302 dengan signifikansi = 0,000 < 0,01 yang artinya terdapat hubungan positif antara safety climate dan kontrak psikologis dengan work engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi safety climate dan kontrak psikologis pada anggota maka semakin tinggi work engagement. Sumbangan efektif pada safety climate sebesar 27,5% dan kontrak psikologis sebesar 40,9%, sementara 31,6% work engagement dipengaruhi oleh prediktor lain.*

**Kata kunci:** Kontrak Psikologis, Safety Climate, Work Engagement

**Copyright © 2024 Ella Dwi Sartika, dkk.**

## **Pendahuluan**

Ketertiban dan ketentraman merupakan poin penting dalam mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum serta berbagai gangguan lain yang meresahkan masyarakat. Dalam hal ini, Pemerintah Daerah dibantu oleh aparatur Satuan

---

Polisi Pamong Praja. Satuan Polisi Pamong Praja atau biasa disebut Satpol PP menurut pasal 148 ayat 1 UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah: merupakan bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Ketertiban yang diharapkan Pemerintah Daerah tidak jauh dari ketertiban jalan raya, pedagang kaki lima, bangunan liar, dan sebagainya.

Beberapa permasalahan yang terjadi pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gresik, antara lain yaitu Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gresik yang merasa terbebani atas tugas yang mewajibkan mereka siap siaga 24 jam untuk terjun kelapangan, kurang memiliki rasa bagian dari tim, Personil Satuan Polisi Pamong Praja yang masih sering terlibat bentrok fisik dengan warga ketika melakukan penertiban. Berbagai permasalahan yang terjadi pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja tersebut berdampak pada produktivitas organisasi yang disebabkan oleh rendahnya tingkat *work engagement* anggota. Hal ini dapat dilihat dari adanya anggota yang memiliki semangat rendah, merasa bosan, merasa suasana dalam lingkungan tersebut kurang nyaman, datang terlambat serta tidak fokus dalam melakukan pekerjaan mereka.

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* yaitu suatu hal yang bersifat positif dan berhubungan dengan tingkah laku dalam pekerjaan seperti hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghargaan. Robbins (2003), *work engagement* adalah karyawan dapat mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka, selain untuk organisasi *work engagement* juga penting untuk diri individu.

Hasil survey Opin Enterprise Drupal (2012), ketika karyawan mempunyai *work engagement* rendah atau *disengaged*, maka berefek pada kinerja individu tersebut. Dampak *disengaged* adalah menurunnya moral karyawan, keterikatan kerja, dan kualitas kerja, dengan minimnya kontribusi karyawan terhadap pekerjaan. Rekan kerja dengan komentar negatif juga termasuk dampak dari *disengaged*. Hal ini sejalan dengan penelitian Gallup (2013) terhadap karyawan dari Filipina, Thailand, Malaysia, Singapura, dan Indonesia. Indonesia sendiri menempati peringkat rendah terkait *work engagement*.

*Work engagement* bukan hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun juga memiliki efek yaitu meningkatkan sumber daya pribadi (*self efficacy*, kreativitas, optimisme, dan harga diri) serta sumber daya kerja (otonomi, dukungan sosial dari rekan kerja, pendampingan, dan umpan balik) dari waktu ke waktu (Bakker & Demerouti, 2008). Individu yang sangat terlibat dengan pekerjaannya umumnya akan mengalami emosi positif sehingga individu lebih produktif di tempat kerja. Individu akan meningkatkan perilaku-perilaku positif jika merasa *engaged* dengan pekerjaannya.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting sebagai penggerak serta pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Sebagai faktor terpenting dalam sebuah organisasi maka tentunya organisasi tersebut membutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas serta berkompeten untuk menghadapi persaingan-persaingan yang terjadi. *Safety climate* menjadi salah satu faktor penting dalam diri individu di dunia pekerjaan.

*Safety climate* adalah bentuk spesifik dari iklim organisasi, yang menggambarkan persepsi individu dari nilai keselamatan di lingkungan kerja (Griffin dan Neal, 2000). *Safety climate* mempunyai peranan penting terhadap budaya keselamatan kerja melalui sikap (*attitude*) yang diekspresikan dalam perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (*safety behavior*) setiap pekerja. Hal ini diketahui dari tindakan yang berorientasi pada tugas pokok dan kegiatan pendukung untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (Sholihah dan Kuncoro, 2014). Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan

tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki *work engagement* yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Arbella Rosady (2017) menjelaskan dalam penelitiannya dengan judul "*Psychosocial Safety Climate Dan Work Engagement Pada Karyawan PT.X Di Yogyakarta*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dan *work engagement* pada karyawan PT. X di Yogyakarta. Semakin tinggi PSC maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan.

Selain mempengaruhi *safety climate*, *work engagement* juga diketahui memiliki hubungan dengan kontrak psikologis. Rousseau (dalam Conway dan Briner, 2005) mengemukakan bahwa kontrak psikologis merupakan keyakinan individu, yang dibentuk dari organisasi, keyakinan tersebut mengacu pada persetujuan antara individu dan organisasinya. Dengan adanya kontrak psikologis yang terjalin baik antara organisasi dengan pegawai satpol PP, maka akan tercipta pula *work engagement* yang baik pada pegawai.

Irfan Nugraha (2020) menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Work Engagement (Studi Pada PT. Selecta Kota Batu)". Hasil Penelitian ini menunjukkan kontrak psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Serta hasil nilai persamaan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen *transactional contract*, *relational contract*, dan *balanced contract* mampu menjelaskan variabel dependen *work engagement* sebesar 41,7% sedangkan 58,3 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya adalah semakin baik kontrak psikologis yang dijalin antara perusahaan dan karyawan, maka *work engagement* semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti berkeinginan melakukan penelitian mengenai ada atau tidak adanya hubungan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dikarenakan anggota memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan sebuah institusi. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi diharapkan untuk memiliki tingkat *safety climate* dan kontrak psikologis yang tinggi agar terciptanya *work engagement* pada diri anggota dan organisasinya.

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan regulasi untuk meningkatkan *work engagement*. Keaslian dalam penelitian ini yang membedakan dari penelitian-penelitian terdahulu adalah penelitian ini menghubungkan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya berupa subjek penelitian, tempat penelitian, serta variabel yang dikaitkan menggunakan 3 variabel. Dalam rangkuman penelitian diatas terdapat variabel yang sama meskipun hanya 2 variabel yang dikaitkan yaitu mengaitkan variabel *safety climate* dengan *work engagement* dan

---

---

kontrak psikologis dengan *work engagement*, namun masih ada tambahan variabel lainnya dan juga tempat yang berbeda, sehingga penelitian ini dapat dikatakan asli dan terbaru.

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Artinya semakin tinggi *safety climate* dan kontrak psikologis maka semakin tinggi *work engagement*, begitu sebaliknya.

## Metode

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga yaitu *safety climate* dan kontrak psikologis sebagai variabel bebas. Selanjutnya *work engagement* sebagai variabel terikat.

### **Partisipan Penelitian**

Partisipan dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yang berjumlah 128 anggota dengan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*, lalu yang memenuhi syarat mengisi kuesioner yaitu 94 anggota.

### **Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dengan rentang skor 1-5 dengan alternatif jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), N (Netral), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu, skala *work engagement*, *safety climate*, dan kontrak psikologis. Skala *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil adaptasi dari Schaufeli dan Bakker (2004). Skala ini terdiri dari 17 aitem sah, dengan aspek yang diukur meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Contoh pernyataan yang mewakili instrumen tersebut yaitu (1) Saya merasa sangat kuat dan bertenaga dalam mengerjakan pekerjaan saya, (2) Saat bekerja saya merasa waktu berlalu begitu cepat. Hasil uji validitas pada skala *work engagement* menunjukkan *index corrected item total correlation* bergerak dari 0,628 - 0,786 dan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,949 yang artinya tinggi.

Skala *safety climate* yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil adaptasi dari Kines (2011). Skala ini terdiri dari 47 aitem sah, dengan aspek yang diukur meliputi *Management safety priority, commitment and competence; Management safety empowerment; Management safety justice; Worker's safety commitment; Worker's safety priority and risk non accepted; Safety communication, learning, and trust in co-worker safety competence; dan Worker's trust the efficacy of safety systems*. Contoh pernyataan yang mewakili instrumen tersebut yaitu (1) Manajemen mendorong pekerja di sini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat, (2) Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan. Hasil uji validitas pada skala *safety climate* menunjukkan *index corrected item total correlation* bergerak dari 0,386 - 0,772 dan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,976 yang artinya tinggi.

Skala kontrak psikologis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil adaptasi dari Sandeep Kumar (2012) yang menggunakan teori Rousseau. Skala ini terdiri dari 29

aitem sah, dengan aspek yang diukur meliputi *relational*, *balance*, *transactional*, dan *transitional*. Contoh pernyataan yang mewakili instrumen tersebut yaitu (1) Saya memperkuat hubungan kerja di dalam instansi karena instansi dapat menjamin masa depan saya, (2) Saya merasa bahwa instansi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Hasil uji validitas pada skala kontrak psikologis menunjukkan *index corrected item total correlation* bergerak dari 0,531 - 0,775 dan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 yang artinya tinggi.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk membuktikan hubungan dua variabel atau lebih yaitu *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement*.

## Hasil

Penelitian pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja ini dilakukan pada tanggal 5 Mei 2023 sampai 5 Juni 2023. Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner penelitian melalui *google form* untuk mempermudah proses penelitian. Partisipan dalam penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dengan memberikan link kuesioner penelitian yang berisi skala *work engagement*, *safety climate*, dan kontrak psikologis. Adapun partisipan dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 94 responden.

### Uji Prasyarat

Sebelum melakukan uji suatu hipotesis dalam penelitian perlu adanya uji prasyarat yang harus dilakukan antara lain uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan heterokedastisitas. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi berganda yaitu metode analisis yang digunakan untuk melihat hubungan dari tiga variabel atau lebih, dimana dua variabel merupakan variabel independen dan satu lagi merupakan variabel dependen.

Tabel 1  
Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov		
	N	p	Keterangan
	94	0,200	Normal

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Hasil uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 25 for Windows diperoleh hasil signifikansi sebesar  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ) maka data dinyatakan memiliki distribusi normal.

Tabel 2  
Uji Linieritas *Safety Climate* dengan *Work Engagement*

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i> dan <i>Safety Climate</i>	1,411	0,121	Linier

Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows

Berdasarkan hasil data dalam tabel dapat disimpulkan hubungan yang linear hal ini didasari nilai pada *Deviation from Linearity* memperoleh signifikansi  $> 0,05$ . Hal ini didasari uji linearitas antara *Safety Climate* (X1) dan *Work Engagement* (Y) diperoleh nilai skor F sebesar 1,411 dengan signifikansi  $p = 0,121$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan yang linier antara variabel *Safety Climate* dan *Work Engagement*.

**Tabel 3**  
**Uji Linieritas Kontrak Psikologis dengan *Work Engagement***

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i> dan Kontrak Psikologis	1,433	0,115	Linier

**Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows**

Berdasarkan hasil data dalam tabel dapat disimpulkan hubungan yang linear hal ini didasari nilai pada *Deviation from Linearity* memperoleh signifikansi  $> 0,05$ . Hasil uji linearitas antara Kontrak Psikologis (X2) dan *Work Engagement* (Y) diperoleh nilai skor F = 1,433 dengan signifikansi  $p = 0,115$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini artinya ada hubungan yang linier antara variabel Kontrak Psikologis dan *Work Engagement*.

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Safety Climate</i>	0,159	6,277	Tidak terjadi multikolinieritas
Kontrak Psikologis	0,159	6,277	Tidak terjadi multikolinieritas

**Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows**

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas skala *safety climate* dan kontrak psikologis memiliki nilai VIF 6,277  $< 10,00$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas *safety climate* dan kontrak psikologis.

**Tabel 5**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	p	Keterangan	Kesimpulan
<i>Safety Climate</i>	0,486	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kontrak Psikologis	0,495	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

**Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows**

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,486 ( $p > 0,05$ ) pada variabel *safety climate* dan diperoleh signifikansi = 0,495 ( $p > 0,05$ ) pada variabel kontrak psikologis. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

### Uji Hipotesis

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji sebuah hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS 25,0 for Windows untuk melihat adanya hubungan dari variabel *safety climate* (X1) dengan *work engagement* (Y), dan kontrak psikologis (X2) dengan *work engagement* (Y).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Simultan**

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4641.393	2	2320.696	98.302	.000
	Residual	2148.320	91	23.608		
	Total	6789.713	93			

**Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan nilai  $F = 98.302$  dengan signifikansi  $= 0,000 < 0,01$  yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement*.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Parsial**

Variabel	t	Sig.
<i>Safety Climate</i>	2,312	0,023
Kontrak Psikologis	3,400	0,001

**Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial menunjukkan bahwa *safety climate* (X1) dengan *work engagement* (Y) terdapat nilai  $t = 2,312$  dengan nilai signifikansi  $0,023 (<0,05)$ , yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *safety climate* dengan *work engagement*. Kemudian hasil regresi parsial antara kontrak psikologis (X2) dengan *work engagement* (Y) terdapat nilai  $t = 3,400$  dengan signifikansi  $0,001 (<0,05)$ , yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kontrak psikologis dengan *work engagement*.

**Tabel 8**  
**Hasil Sumbangan Efektif (SE)**

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	Koefisien korelasi (r)	R Square	Sumbangan Efektif
<i>Safety Climate</i> (X1)	0,342	0,802	0,684	27,5%
Kontrak Psikologis (X2)	0,502	0,815		40,9%

**Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows**

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel *safety climate* memiliki pengaruh kecil terhadap *work engagement* dengan nilai sumbangan senilai 27,5%, sedangkan variabel kontrak psikologis memiliki pengaruh besar terhadap *work engagement* dengan nilai sumbangan efektif sebesar 40,9%, sementara 31,6% *work engagement* dipengaruhi oleh prediktor lain, termasuk prediktor yang tidak diteliti.

**Tabel 9**  
**Hasil Mean Empiris dan Mean Teoritis**

Variabel	Mean Empiris	Mean Teoritis	Kategori
<i>Safety Climate</i>	202,4	141	Tinggi
Kontrak Psikologis	123,9	87	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	72,1	61	Tinggi

**Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows**

---

Pada hasil analisis diketahui mean empiris pada variabel *safety climate* menunjukkan skor 202,4 lebih besar daripada skor mean teoritis sebesar 141, dapat diartikan bahwa *safety climate* pada subjek penelitian dikategorikan tinggi. Lalu mean empiris pada variabel kontrak psikologis menunjukkan skor 123,9 dan skor mean teoritis 87 yang memiliki arti bahwa kontrak psikologis pada subjek dalam penelitian ini juga tinggi. Dan yang terakhir pada variabel *work engagement* menunjukkan mean empiris sebesar 72,1 dan mean teoritis sebesar 61, yang memiliki arti bahwa *work engagement* pada subjek penelitian ini dikategorikan tinggi.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Satuan Polisi Pamong Praja sendiri merupakan aparat pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten atau kota yang bertujuan memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan. Pemilihan partisipan anggota Satpol PP karena pada instansi ini anggotanya memiliki kecenderungan *safety climate* dan kontrak psikologis terhadap *work engagement* agar mencapai hasil yang maksimal. *Work engagement* itu sendiri adalah sesuatu yang bersifat positif dan berkaitan dengan perilaku di tempat kerja mencakup pemikiran tentang hubungan antara karyawan dan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. Selain itu adanya penelitian ini bertujuan untuk membuktikan seluruh hipotesis yang peneliti angkat.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan maka hipotesis pertama yang mengatakan “Ada hubungan positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik” dikatakan diterima. Analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Hasil analisis secara simultan diperoleh nilai yang sangat signifikan artinya terdapat hubungan positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement*. Sehingga pada anggota Satpol PP yang memiliki *safety climate* yang tinggi maka akan membuat anggota *engaged* pada pekerjaannya. Hal tersebut juga sama dengan kontrak psikologis, ketika anggota memiliki Pengembangan karir dan Penawaran Pekerjaan yang tinggi maka akan berpengaruh pada *work engagement* yang tinggi pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Pada hipotesis kedua yang mengatakan “Ada hubungan positif antara *safety climate* dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik” dikatakan diterima. Hal ini dilihat dari hasil analisis regresi parsial antara *safety climate* dengan *work engagement* yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *safety climate* dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Sehingga anggota yang memiliki *safety climate* yang tinggi maka *work engagement* anggota tersebut akan tinggi pula. Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang dilakukan oleh Arbella Rosady (2017) dengan judul “*Psychosocial Safety Climate Dan Work Engagement Pada Karyawan PT.X Di Yogyakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dan *work engagement* pada karyawan PT. X di Yogyakarta. Semakin tinggi PSC maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan maka hipotesis ketiga yang mengatakan “Ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik” dikatakan diterima. Hal



ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi parsial antara kontrak psikologis dengan *work engagement* yang menunjukkan hasil terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Sehingga anggota yang memiliki kontrak psikologis yang tinggi maka *work engagement* anggota tersebut akan tinggi pula. Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang dilakukan oleh Irfan Nugraha (2020) yang berjudul “Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Work Engagement (Studi Pada PT. Selecta Kota Batu)” hasil penelitian ini menunjukkan variabel kontrak psikologis (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *work engagement* (Y). Kesimpulannya adalah semakin baik kontrak psikologis yang dijalin antara perusahaan dan karyawan, maka *work engagement* semakin meningkat.

Pada hasil analisis diketahui sumbangan efektif variabel *safety climate* yang memiliki pengaruh kecil terhadap *work engagement*, sedangkan variabel kontrak psikologis memiliki pengaruh besar terhadap *work engagement*, sementara sisa beberapa persen dari *work engagement* dipengaruhi oleh prediktor lain, termasuk prediktor yang tidak diteliti. Selanjutnya data mean empiris dan data mean teoritis menunjukkan bahwa *safety climate* dan kontrak psikologis yang dimiliki anggota Satpol PP adalah tinggi, hal serupa dengan variabel *work engagement*. Pada ketiga variabel penelitian ini memiliki hubungan positif yang sangat signifikan artinya *safety climate* dan kontrak psikologis dapat menjadi penentu dalam *work engagement* anggota Satpol PP. Berdasarkan hasil perhitungan mean empiris dan mean teoritis dapat disimpulkan bahwa anggota Satpol PP cenderung memiliki *safety climate* dan kontrak psikologis yang tinggi maka membuat anggota cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi pula.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan ciri-ciri bahwa anggota Satpol PP memiliki *work engagement*, seperti anggota memiliki energi yang besar dengan melakukan usaha terbaik yang dimiliki, anggota mampu menghadapi masalah ketika bekerja, konsentrasi penuh saat bekerja, sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya, antusias dalam bekerja, merasa bangga dan menyukai sebuah tantangan. Seorang karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja dengan energi yang besar dan usaha yang terbaik, individu bekerja dan berkomitmen dengan tujuan yang jelas, serta kecerdasan dapat digunakan untuk membuat pilihan tentang cara terbaik untuk menyelesaikan tugas sehingga mampu menghadapi masalah, mengontrol perilaku individu untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar, dan menghadapi tantangan.

Schaufeli dan Bakker (2004), karyawan dengan *work engagement* yang tinggi secara konsisten akan memperlihatkan tiga komponen, yaitu yang pertama adalah semangat atau *vigor* yang ditandai dengan mental yang kuat, keinginan untuk berusaha dalam bekerja, dan kegigihan karyawan dalam menghadapi rintangan. Kedua *dedication* yaitu perasaan bangga dan semangat yang tinggi terlihat pada kondisi karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya. Individu menganggap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai inspirasi, tantangan dan kebanggaan pada individu. Yang ketiga *absorption* atau penghayatan yaitu ketika waktu kerja terasa cepat berlalu, seringkali karyawan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya karena merasa penuh konsentrasi, senang dan bahagia dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Zohar yang dikutip oleh Winarsunu (2008) menyatakan bahwa *safety climate* adalah sebuah persepsi pekerja pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi pada sejauh mana kontribusi keselamatan kerja didalam proses produksi secara umum. Persepsi ini akan memengaruhi perilaku pekerja. Sedangkan Rousseau (1989) mendefinisikan kontrak psikologis mengacu pada keyakinan individu terhadap persetujuan yang bersifat timbal balik antara anggota organisasi dengan manager nya. Isu-isu utama di

---

sini terdiri dari keyakinan terhadap janji yang dibuat yang mengikat pihak-pihak tersebut pada serangkaian kewajiban yang bersifat timbal balik.

Hasil dan pembahasan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement* pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik terdapat 94 subjek antara laki-laki dan perempuan. Analisis data statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi = 0,000 (<0,01) yang artinya bahwa terdapat hubungan positif antara *safety climate* dan kontrak psikologis dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *safety climate* dan kontrak psikologis pada anggota maka semakin tinggi *work engagement*. Namun sebaliknya apabila semakin rendah *safety climate* dan kontrak psikologis maka *work engagement* semakin rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian yang telah dilakukan bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yaitu penelitian ini bisa digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk menyadari bahwa *work engagement* penting untuk dimiliki individu. Selain itu disarankan untuk instansi Satuan Polisi Pamong Praja lebih meningkatkan *safety climate* dan kontrak psikologis dalam melakukan pekerjaan anggotanya, dengan menjamin keselamatan kerja dan pengembangan karir karena hal tersebut dapat meningkatkan performa kerja agar lebih *engaged*, serta untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja yang membuat anggota kurang *engaged* pada pekerjaannya. Dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai *work engagement* kedepannya mungkin bisa meneliti mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Sehingga peneliti lain diharapkan dapat memperbanyak subjek penelitian agar mampu mewakili semua populasi serta menambahkan variabel penelitian lain seperti variabel *self efficacy*, *psychological capital*, *psychological well being*, dan lain-lain.

## Referensi

- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. (2007). The crossover of work engagement between working: couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A.B. & Evangelia, D. (2008). Towards A Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. Doi: 10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, dkk. (2004). *UWES, Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1*. Netherland: Utrecht University.

- 
- Fauzia, F.N. & Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan antara *Psychosocial safety climate* dengan *Work engagement* pada Karyawan Frontliner Pt Bank X Tbk Cabang Area Y. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Hui, C., Lee, C. & Rousseau, D. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in china: investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311–321.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692– 672.
- Mujiasih, E. & Ratnaningsih, I.Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 354-361.
- Pramadhita, Y. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. FIF Group Surabaya Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 1-15.
- Rosady, A. (2017). Psychosocial Safety Climate dan Work Engagement pada Karyawan PT. X Di Yogyakarta.
- Rousseau, D. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- SE, I. N. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Work Engagement (Studi pada PT. Selecta Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101, 469- 476.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Woo, B., & Chelladurai, P. (2012). Dynamics of perceived support and work attitudes: the case of fitness club employees. *Human Resource Management Research*, 2 (1), 6-18. DOI: 10.5923/j.hrmr.20120201.0.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 8 (4), 1-12.
- Yeh, C. W. (2012). Relationships among service climate, psychological contract, work engagement and service performance. *Journal of Air Transport Management*, 25, 67-70.